

EØS-AVTALEN OG UTSENDTE ARBEIDSTAKERE

Kandidatnr: 208

Veileder: Henrik Bull

Leveringsfrist: 25. april 2005

Til sammen 10364 ord

25.04.2005

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	EØS-AVTALEN OG UTSENDTE ARBEIDSTAKERE	1
1.2	RETTSKILDER	3
1.3	INTERNASJONAL PRIVATRETT	4
1.3.1	ROMAKONVENSJONEN	4
<u>2</u>	<u>ALLMENT OM LOVLIGE BEGRENSNINGER PÅ DEN FRIE BEVEGELIGHET FOR TJENESTER</u>	<u>5</u>
2.1	HOVEDREGEL OG DEFINISJONER	5
2.2	NÅR FORELIGGER DET EN RESTRIKSJON?	6
2.3	ALLMENNE HENSYN	8
2.3.1	IKKE-LOVLIGE HENSYN	9
2.3.2	LOVLIGE ALLMENNE HENSYN	10
2.3.3	PROPORSJONALITET	11
<u>3</u>	<u>FRI BEVEGELIGHET OG ARBEIDSTAKERRETTIGHETER: BESKYTTELSE AV HVEM?</u>	<u>13</u>
3.1	INNLEDNING	13
3.2	FINALARTE MFL.	13
3.3	PORTUGAIA CONSTRUÇÕES	14
3.4	WOLFF & MÜLLER	15
3.5	OPPSUMMERING	17
<u>4</u>	<u>DIREKTIV 96/71</u>	<u>18</u>
4.1	INNLEDNING	18
4.2	LEGISLATIVE BETRAKTNINGER	19
4.3	MATERIELT INNHOLD	20
4.3.1	RETTSPRAKSIS	21

4.3.2	KONKLUSJON	22
<u>5</u>	<u>NORSK ALLMENNGJØRING</u>	<u>23</u>
5.1	INNFØRING AV DIREKTIVET I NORSK RETT	23
5.2	LOV OM ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALER	24
5.3	FORSKRIFT.....	26
<u>6</u>	<u>OPPSUMMERING</u>	<u>28</u>
<u>7</u>	<u>LITTERATURLISTE</u>	<u>1</u>

1 Innledning

1.1 EØS-avtalen og utsendte arbeidstakere.

Problemstillingen om utsendte arbeidstakere som del av en tjenesteytelse er nå interessant på grunn av de nye medlemslandene i EU. Det er nå flere land som er med i EU som har betydelig lavere levestandard og lønnsnivå enn i Norge, og som også derfor er villige til og kan jobbe for en lav lønn.

Problemstillingen blir satt på spissen der det er et firma kommer til Norge for å utføre en tjeneste eller et oppdrag og tar med seg sine arbeidstakere. Disse vil ofte bli plassert i ”brakker” på arbeidsområde og får kost og losji. På denne måten blir de holdt utenfor samfunnet, og samfunnets kostnadsnivå. I andre sammenhenger der arbeiderne for eksempel kommer til Norge og bor i vanlige leiligheter og kjøper sin egen mat blir ikke problemstillingen like interessant i praksis, fordi de da ikke på samme måte kan isolere seg mot det norske kostnadsnivået og dermed klare seg med en lavere lønn enn norske arbeidstakere.

I forbindelse med utvidelsen av EU, og medlemskap for land som erfaringsmessig har svært lave levekostnader, er det laget en del overgangsordninger. Disse ordningene har Norge skrevet under på, men de gjelder kun direkte for fri bevegelighet for arbeidstakere, ikke for tjenesteytere eller for tjenesteyteres arbeidstagere.

Problemstillingen dreier seg om fri bevegelse av tjenester, som en av de fire friheter for det indre marked i Europa. Som et utgangspunkt kan det sies at tjenestereglene regulerer næringsvirksomhet, som midlertidig er av grenseoverskridende karakter, og at restriksjoner på slik virksomhet er forbudte, med mindre de kan begrunnes i allmenne hensyn. En bedrift vil være tjenesteyteren som sender sin arbeidstaker til et annet land for å utføre et oppdrag. Arbeidstakeren vil da bli en utstasjonert arbeidstaker i et annet medlemsland. Med en utstasjonert arbeidstaker forstås enhver arbeidstaker som i en bestemt periode utfører arbeid på en annen medlemsstats område enn den hvor

arbeidstakeren vanligvis utfører sitt arbeid. Med tanke på direktivet, tolkes begrepet arbeidstaker som i lovgivningen i den medlemsstat som arbeidstakeren er utstasjonert. Det må her skilles mellom en utsendt arbeidstaker som del av en tjeneste, og den frie bevegelse av arbeidstakere. Det vesentligste kjennetegnet ved en arbeidstaker er der en person i en viss periode ” presterer ytelser mot vederlag for en annen etter dennes anvisninger”¹. En utsendt arbeidstaker er en del av den tjenesten som ytes.

Utgangspunktet i EU-retten er at det skal være fri bevegelse av varer, tjenester, arbeidstakere og kapital. Dette er vi i Norge bundet av gjennom EØS-avtalen.

Det kan allikevel i en del tilfelle være lovlige allmenne hensyn som tilsier at det kan lages ordninger som hindrer den frie bevegelsen. I disse tilfellene må det foretas en proporsjonalitetsvurdering. Spørsmålet vil i praksis særlig være om hensynet bak den restriktive ordningen kunne vært like godt ivarettatt gjennom andre virkemidler som ville vært mindre hindrende på den frie bevegelse. Ønsket om å beskytte sitt egne foretak mot konkurranse fra foretak i andre medlemsland godtas tradisjonelt ikke som et lovlig allment hensyn.

Det er vedtatt et EU-direktiv, direktiv 96/71 om utstasjonering av arbeidstakere som ledd i utvekslingen av tjenesteytere. Dette direktivet bygger på synspunktet om beskyttelse av utsendte arbeidstakere. Direktivet er implementert i norsk lov ved kap. XII B i lov 4. februar 1977 nr.4, Arbeidsmiljøloven.

Det finnes også en lov om allmenngjøring av tariffavtaler, lov 4. juni 1993 nr. 58.

Denne trådte i kraft samtidig med EØS-avtalen i 1994. Formålet med denne loven er ”å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har”. Det er gjort endringer i denne som faller innenfor oppgaven, ved lov 2. juli 2004 nr.66. Jeg vil her gå inn på forarbeidene, og se på argumentene for loven, formålet for den og forholdet til EØS-avtalen.

Det er også en forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler. Denne trådte i kraft 1. desember 2004. Det har vært en del uenighet rundt denne forskriften, og jeg vil se nærmere på formålet med forskriften og problemstillinger som har oppstått og kan komme til å oppstå.

¹ Sak 66/85, Sml. 1986 s. 2121, Lawrie-Blum

1.2 Rettskilder

Et sentralt spørsmål i oppgaven vil være hvordan disse EF-reglene vil gjelde i EFTA-domstolen. Dommene som blir behandlet i oppgaven er fra EF-domstolen.

Oppgaven har et EØS-rettslig perspektiv, jeg skal her se på hva EØS-retten går ut på som folkerettslig forpliktelse for Norge med henhold til spørsmålet om utstasjonerte arbeidstakere. Spørsmålet er om utsendte arbeidstakere, og altså den frie bevegelighet av tjenester er regulert av EØS-avtalens hoveddel, og derfor gjennomført som norsk lov. Brudd på disse forpliktelsene vil bli avgjort med bindende virkning av EFTA-domstolen. Dersom ESA kommer til at en EFTA-stat ikke har oppfylt en forpliktelse etter EØS-avtalen, kan staten etter ODA art. 31 trekkes inn for EFTA-domstolen med påstand om traktatbrudd. En fellende dom fra EFTA-domstolen i en traktatsbruddssak betyr at den berørte stat har brutt EØS-retten, og etter ODA art. 33 er den forpliktet til å rette seg etter dommen. Dermed blir EFTA-domstolens syn på rettskildenes relevans og vekt normgivende for metodesynet i denne oppgaven. De relevante skriftlige bestemmelser her er like i EF-traktaten og EØS-traktaten.

Rettspraksis som blir behandlet i oppgaven er fra EF-domstolen og ikke EFTA-domstolen. Etter EØS-avtalens art. 6 skal bestemmelsene i avtalen "så langt de i sitt materielle innhold er identiske med" tilsvarende regler i EF- og EU-traktaten, "fortolkes i samsvar med de relevante rettsavgjørelser som De europeiske felleskaps domstol har truffet før undertegning av denne avtale". ODA har en tilsvarende bestemmelse i art. 3. Gjennom homogenitetsmålsetningen i disse to bestemmelser, er argumenter forankret i EF-domstolens praksis uttrykkelig gjort til relevante og tungtveiende argumenter også ved løsningen av de tolkningsspørsmål EØS-avtalen gir grunnlag for. EFTA-domstolen har hittil heller ikke distansert seg fra EF-domstolens tolkning av regler som etter EFTA-domstolens mening er identiske i EF og EØS. Det er intet grunnlag for å tolke reglene forskjellig i EF og EØS, og man kan derfor legge til grunn EF-domstolens tolkning.

1.3 Internasjonal privatrett

1.3.1 Romakonvensjonen

Spørsmålet om lønns- og arbeidsvilkår er grunnleggende noe som reguleres av arbeidsavtalen. Arbeidsavtaler er som regel for en vesentlig del regulert ved tvingende rettsregler i den interne rett. Vår lovgivning har ikke noen uttrykkelig lovvalgsregel på dette området.

I internasjonale arbeidsforhold oppstår spørsmålet om hvilket av de involverte lands rett som skal regulere forholdet og avtalen. I arbeidsforhold der det er to land involvert, vil man legge til grunn den vanlige regel om at den nærmeste tilknytning normalt er avgjørende, og at det derfor er loven på det sted arbeidet utføres som er mest nærliggende å anvende. Lovvalg oppstår både når avtalepartene ikke selv har regulert lovvalget i avtalen, og når de har gjort det. I sistnevnte tilfelle oppstår spørsmålet om partene, i henhold til lovvalgsreglene i det land domstolene skal avgjøre saken, har anledning til helt eller delvis å avtale seg bort fra de regler som ville ha gjeldt i mangel av avtalt lovvalg.

Problemet med utsendte arbeidstakere forutsetter at det land der de utsendte arbeidstakere arbeider, vil gjennomtvinge andre krav til lønn mv. enn det som følger av arbeidsavtalen. Da blir det ikke bare spørsmål om disse kravene er preseptoriske i rent interne arbeidsforhold, men også om de er det i internasjonale forhold. Disse to faller ikke nødvendigvis sammen.

Romakonvensjonen² er gitt lovs kraft i alle EU-land. Den anerkjenner partenes rett til å velge lov i de fleste kontraktstyper. I Norge er ikke Rom-konvensjonen implementert i lov. Den inngår ikke i EØS-avtalen, men alt i alt er ikke disse reglene svært ulike de man antar gjelder også i Norge, det er derfor nærliggende å anvende reglene analogisk. Et særskilt spørsmål er om partsautonomien har samme plass innenfor arbeidsretten som innenfor de andre obligasjonsrettslige disipliner. Svaret på dette er nei. Høyesteretts kjeremålsutvalg har antatt at dersom norsk rett ellers er anvendelig, kan ikke reglene i arbeidsmiljøloven fravikes ved at man avtaler at utenlandsk rett skal komme til anvendelse, unntatt ved kortvarige arbeidsforhold i Norge.

² Konvention om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser, inngått i Roma 19. juni 1980, som endret ved konvensjoner av 10. april 1984, 18. mai 1992 og 29. november 1996.

Konvensjonen innfører i art. 3 partenes frie lovvalg som generell regel.

Romakonvensjonen har særregler om arbeidsavtaler i art. 6. Disse innebærer for det første at man ikke ved lovvalg kan "velge seg bort fra" tvingende regler i den lov som uten lovvalget ville ha kommet til anvendelse. Denne loven er som hovedregel loven i det land der den ansatte vanligvis utfører sitt arbeid i samsvar med arbeidsavtalen.

Artikkelen innebærer også at partenes lovvalg ikke kan medføre at arbeidstakere kan berøves den beskyttelse som tilkommer ham i medfør av ufravikelige regler i den lov som ville finne sted i mangel av et lovvalg. Det følger av konvensjonens art.7 at ufravikelige regler i en annen lovgivning, især lovgivningen i den medlemsstat arbeidstakeren er midlertidig utstasjonert, under visse betingelser finner anvendelse til fortrengsel for den lovgivning som ellers skal anvendes. Ifølge prinsippet om forrang for felleskapsretten, berører denne konvensjonen ikke anvendelsen av bestemmelser som på særlige områder fastsetter lovvalgsregler vedrørende kontraktsrettslige forpliktelser. Direktivet om utstasjonerte arbeidstakere gjør anvendelse av utstasjoneringssstedets lov preseptiv i relasjon til en rekke ansettelsesvilkår. Direktivet er implementert i Arbeidsmiljøloven og således norsk lov. Formålet med dette er å skape klare regler for hvilket lands lov som gjelder, og sikre minstevilkår for utsendte arbeidstakere.

2 Allment om lovlige begrensninger på den frie bevegelighet for tjenester.

2.1 Hovedregel og definisjoner

Et utgangspunkt er at tjenester er økonomiske aktiviteter som ikke faller innenfor reglene om varer, arbeidskraft, etableringsrett eller kapital. Tjenestereglene blir dermed "restkategorien" og avgrenses negativt mot de øvrige former for fri bevegelighet.

Tjenestereglene regulerer adgangen til næringsvirksomhet som midlertidig skjer over landegrensene. Mer permanent virksomhet faller inn under reglene om etableringsrett.

Hovedregelen for tjenester i EØS-avtalen art. 36 er at det ikke skal være noen restriksjoner på adgangen til å yte tjenester innen avtalepartens territorium for statsborgere i EØS-statene som er etablert i en annen stat enn der tjenestemottakeren holder til. Ordlyden dekker direkte de tilfelle der tjenesteyteren befinner seg i et annet EØS-land enn tjenestemottakeren. Dette omfatter blant annet de tilfelle der tjenesteyteren reiser til et annet EØS-land for å utføre tjenesten der. Dette er tilfellet når arbeidstakere hos tjenesteyter i land A sendes til land B for å utføre arbeid i land B.

2.2 Når foreligger det en restriksjon?

EF-domstolens praksis viser klart at også regler som ikke virker diskriminerende på grunnlag av nasjonalitet, etableringssted eller grenseoverskridende aktiviteter, kan utgjøre restriksjoner. Det har vært klart siden dommen i *Säger*³ at det ikke trenger å påvises diskriminering for at det skal foreligge en handelshindring. Saken dreide seg om en tysk regel som forbeholdt visse tjenester for personer med kvalifikasjoner som patentagenter, og dette ble sett på som en restriksjon.

Dette blir uttalt i premiss 12:

”12 Indledningsvis bemærkes, at Traktatens artikel 59 ikke blot kræver afskaffelse af enhver forskelsbehandling til skade for tjenesteyderen på grund af dennes nationalitet, men også ophævelse af enhver restriktion - også selv om den anvendes uden forskel på indenlandske tjenesteydere og tjenesteydere fra andre medlemsstater - der kan være til hinder for eller på anden måde genere den virksomhed, som udøves af en tjenesteyder med hjemsted i en anden medlemsstat, hvor han lovligt leverer tilsvarende tjenesteydelser.”

Domstolen legger altså her til grunn at ikke bare diskriminering, men også tiltak som rammer alle næringsdrivende, utgjør restriksjoner hvis de er til hinder for, eller kan sjenere, den virksomhet som utøves av en tjenesteyter med hjemsted i en annen medlemsstat, hvor han leverer tilsvarende ytelse. Dette vil føre til at et stort antall næringsregler vil være restriksjoner, selv om de ikke er rettet mot, eller har spesiell virkning for utenlandske tjenesteytere. På tross av den generelle formuleringen i *Säger* er tjenestefriheten i visse henseende begrenset til et forbud mot diskriminering.

³ Sak C-76/90, Sml. 1991 s. I-4221.

Dette er de samme synspunktene som legges til grunn også for de andre formene for fri bevegelse, og som ble anerkjent første gang i dommen *Cassis de Dijon*⁴. Dommen omhandler fri flyt av varer, men har siden blitt anvendt analogisk på alle de fire friheter. Dommen i *Alpine Investments*⁵ viser at det ikke er nødvendig at adgangen til markedet i en annen stat blir blokkert, det er tilstrekkelig at den utgjør en ulempe for markedsadgangen ved at den forbyr en av flere mulige markedsføringsmetoder. Ved denne vurderingen må det tas hensyn til at vedkommende tjenesteyter eller mottaker bare skal opptre midlertidig i markedet.

Både i forhold til varer, arbeidskraft og etableringsretten, har imidlertid domstolen lagt til grunn at nasjonale regler som har en for usikker og indirekte virkning på den frie bevegelse ikke utgjør restriksjoner. Dette må antas også å gjelde tjenester. Dette såkalte adekvansprinsippet kommer blant annet frem i *CMC Motorradcenter*⁶. Det kan vanskelig sees at slike nasjonale regler som vil gjøre en restriksjon for usikker og indirekte til at den ikke vil være en restriksjon på den frie bevegelse, kan finnes for denne problemstillingen.

Den typiske restriksjon på tjenestenes frie bevegelse består i at reglene i vertslandet, det landet der tjenesteytelsen presteres, er strengere enn reglene i det land der tjenesteyteren er etablert (hjemlandet). Tjenesteyteren vil i et slikt tilfelle gjerne ønske å følge reglene i hjemlandet, med andre ord slik at vertslandet må unnlate å anvende sine strengere regler på den grenseoverskridende tjenesten. Dette kan for eksempel være krav til tjenestens innhold, formelle krav til tjenesteyterens yrkeskvalifikasjoner, krav til hvordan tjenesteyterens foretak skal være organisert osv.

Det at tjenesteytere som ønsker å utføre et arbeid i et annet medlemsland blir møtt med krav om å betale sine arbeidstakere en minimumslønn kan gjøre det mindre interessant å utføre arbeid i det medlemslandet. Så lenge minimumslønnen også gjelder for vertsstatens egne næringsdrivende når de lønner sine arbeidstakere, foreligger det knapt noen diskriminering av de utenlandske tjenesteyterne. Men de hindres likevel i å utnytte det komparative fortrinn som det lavere lønnsnivået, evt. også det lavere nivået for andre jobbrelaterte ytelser, innebærer. Sett på bakgrunn av målsettingen om et indre

⁴ Sak 120/78, Sml. 1979 s. 649

⁵ Sak C-384/93 Sml. 1995 s. I-1141

⁶ Sak C-93/92 Sml. 1993 s. I-5009

marked basert på en konkurranse basert på markedsøkonomi, jfr. blant annet EF-traktaten art. 2 og EØS-avtalen art. 1, må dette være kjernen i EF-domstolens definisjon av hva som utgjør en ikke-diskriminerende restriksjon. I denne sammenheng kan det pekes på at EF-domstolen i saken *Wolff & Müller*⁷, som nettopp gjaldt utsendte arbeidstakere, la til grunn at vertsstatens krav om at vertsstatens regler skulle gjelde for utsendte arbeidstakere, utgjorde en restriksjon på grunnlag av følgende generelle uttalelse av hva en restriksjon er:

...”ophævelse af enhver restriktion, også selv om den gælder uden forskel for såvel indenlandske tjenesteydere som tjenesteydere fra andre medlemsstater, der kan være til hinder for eller indebære ulemper for den virksomhed, som udøves af en tjenesteyder med hjemsted i en anden medlemsstat”...

2.3 Allmenne hensyn

Restriksjoner på den frie bevegelse er ikke nødvendigvis i strid med EØS-avtalen. Hvis restriksjonen er en nødvendig og rimelig ivaretagelse av at godtatt allment hensyn, er den lovlig i forhold til EØS-avtalen.

Det finnes to sett av unntak som kan gjøre en restriksjon på tjenesters frie bevegelse rettmessig. Det ene settet fremgår av EØS-avtalen art. 39 jfr. art 33. Etter art. 33 kan restriksjoner begrunnes med hensynet til offentlig orden, sikkerhet og folkehelsen⁸.

Hvis ordningen er åpent diskriminerende, dvs. etter sin egen ordlyd gir tjenesteytere/mottakere som er statsborgere/foretak med nasjonaliteten til et annet EØS-land dårligere vilkår, er det kun de hensyn som er nevnt i art. 33 som kan anvendes.

Dette følger av langvarig rettspraksis, og blir blant annet uttalt i *Kommisjonen mot Italia*⁹. Det er også diskutert om listen i realiteten er utvidet med miljøhensyn.

Domstolen har godtatt dette i noen saker, se blant annet i *Kommisjonen mot Belgia*¹⁰, men har aldri sagt direkte at miljøhensyn kan godtas som begrunnelse for åpen diskriminering.

Det kan videre utledes fra domstolens praksis at restriksjoner på visse vilkår også kan begrunnes med andre allmenne hensyn. Unntaket for allmenne hensyn vil for det første

⁷ Sak C-60/03, enda ikke publisert.

⁸ Se EØS-Rett, Sejersted mfl. s. 315 flg.

⁹ Sak 7/68, Sml. 1968 s. 23

¹⁰ Sak C-2/90, Sml. 1992 s. I-4431

komme til anvendelse på regler som verken direkte eller indirekte diskriminerer etter nasjonalitet eller etableringssted. For det andre kan det også gjøres unntak ut fra de nevnte hensyn hvis en regel som ikke skiller formelt etter statsborgerskap eller etableringssted, likevel virker diskriminerende. Dette vil ofte være regler som virker mer byrdefulle for en tjenesteyter som bare midlertidig skal utøve en aktivitet i en stat enn for næringsdrivende som er fast etablert i staten. Hvis det foreligger slik indirekte diskriminering, eller en forbudt restriksjon som ikke diskriminerer, kan disse i utgangspunktet begrunnes i de fleste ikke-økonomiske hensyn. Altså kan både art. 33 og andre allmenne hensyn anvendes.

Den eneste forskjellen mellom indirekte diskriminering og helt ikke-diskriminerende restriksjoner, ligger i domstolens begrepsbruk. I de tilfeller domstolen slår fast at det har funnet sted indirekte diskriminering, spør domstolene gjerne om det foreligger ”objektive grunner” som kan tilsi unntak fra hovedreglene. Dersom domstolen konstaterer at det foreligger en forbudt restriksjon, sies det at unntak kan skje ut fra ”allmenne” eller ”tvingende hensyn”. I begge tilfeller foretar domstolen videre en proposjonalitetsvurdering, jfr. pkt. 2.3.2.

2.3.1 Ikke-lovlige hensyn

Domstolen har aldri forsøkt å sette opp en uttømmende oppregning over hvilke allmenne hensyn som kan godtas som begrunnelse for en restriksjon. Dette avgrenses derfor negativt, da det er i alle fall to hensyn det aldri kan legges vekt på.

”Forvaltningsmessige hensyn”, som å spare det offentlige for arbeid ved å forenkle deres saksbehandling er et absolutt ulovlig hensyn, det er også ”økonomiske hensyn”. ”Økonomiske hensyn” er egentlig tre typer hensyn som domstolen har slått ned på. Den første typen er proteksjonisme, altså å beskytte sitt eget næringsliv mot konkurranse fra andre medlemsstater. Den andre typen er et ønske om å beskytte eget næringsliv mot tap som skyldes konflikter i arbeidslivet. Den tredje typen går ut på å spare det offentlige for utgifter eller øke deres inntekter.

Det første av disse hensynene, hensynet til å favorisere eget næringsliv mot konkurranse fra andre medlemsstater, er et sentralt poeng i denne oppgaven. Dette fordi reglene om minstelønn for utsendte arbeidstakere også er med på å beskytte hjemstatens egne bedrifter. Et krav om minstelønn for utsendte arbeidstakere vil som før nevnt hindre

utenlandske bedrifter å benytte den komparative fordelene det er å være etablert i en lavtlønnet medlemsstat. Dette gjelder blant annet dommen *Ciola*¹¹, her premiss 16:

”16 Nationale bestemmelser, som ikke gjelder uten forskjell for tjenesteydelser, uansett modtagerens bopæl, og som således er diskriminerende, er kun forenelige med fællesskabsretten, hvis de kan henføres under en udtrykkelig undtagelsesbestemmelse, f.eks. EF-traktatens artikel 56 (jf. dom af 26.4.1988, sag 352/85, Bond van Adverteerders m.fl., Sml. s. 2085, præmis 32); dog kan økonomiske hensyn ikke betegnes som hensyn til den offentlige orden i denne artikels forstand”.

Noe av grunnen til at de proteksjonistiske hensyn ikke kan godtas som begrunnelse for restriksjoner er at slike hensyn strider mot selve grunnideen bak det indre marked.

2.3.2 Lovlige allmenne hensyn

I forhold til tjenestereglene har domstolen uttrykkelig anerkjent en rekke lovlige allmenne hensyn. Beskyttelsen av arbeidstakere er av de tvingende allmenne hensyn domstolen allerede har anerkjent. Dommen *Wolff & Müller*, se pkt. 3.4, støtter seg til den tidligere dommen *Portugaia Construções*¹² og uttaler i premiss 35 at også beskyttelsen av arbeidstakere er et av de tvingende allmenne hensyn domstolen tidligere har anerkjent. En av de første sakene der dette ble slått fast var i dommen *Webb*¹³, som omhandlet et krav om at utenlandske arbeidstakere måtte ha en bevilling for å kunne jobbe i landet.

”19 Det fremgår især heraf, at medlemsstaterne i almenvellets berettigede interesser kan vælge den politik at gøre udlejning af arbejdskraft på deres område betinget af en bevilling, som kan nægtes, såfremt der er grund til at frygte, at en sådan virksomhet vil skade forholdene på arbejdsmarkedet, eller at arbejdstagernes interesser ikke vil blive tilgodeset i tilstrækkeligt omfang.”

Beskyttelsen av arbeidstakere går ikke så langt som å beskytte en eksisterende arbeidsplass mot utenlandsk konkurranse. Målet er å etablere og beskytte rettigheter som følger med det å være ansatt, så som minimumslønn, rett til ferie av en viss lengde, pensjonsrettigheter og lignende.

Mht. beskyttelse av utsendte arbeidstakeres rettigheter kommer forholdet mellom det forbudte ”økonomiske hensyn” og det lovlige hensynet til beskyttelse av arbeidstakere på spissen, ettersom en og samme ordning tjener begge hensyn. Jfr. mer om dette i pkt. 3.5.

¹¹ Sak 224/97, Sml. 1999 s. 1-2517

¹² Sak C-164/99, Sml. 2002 s. 1-00787

¹³ Sak 279/80, Sml. 1981 s.3305

2.3.3 Proporsjonalitet

Selv om restriksjonen er begrunnet i et lovlig allment hensyn, må det alltid gjøres en proporsjonalitetsvurdering.

Ordningen må for det første være egnet til å ivareta det aktuelle hensynet.

Proporsjonalitetsprinsippet har videre en prinsipiell og en funksjonell side. Den prinsipielle side går ut på å vurdere om nasjonale myndigheter har gått for langt i å prioritere det allmenne hensyn på bekostning av den frie bevegelighet. Det vil si en overprøving av den nasjonale vurdering av hvilket beskyttelsesnivå som er ønskelig. Den funksjonelle side går ut på å vurdere om det samme beskyttelsesnivå kunne vært oppnådd på andre måter som ville vært et mindre hinder for samhandelen. Det vil si en overprøving av den nasjonale vurdering av beskyttelsesmåten.

Intensiteten av overprøvingen vil avhenge av hvor stor handelshindrende virkning den aktuelle ordningen har. Domstolen foretar i liten grad noen overprøving av den nasjonale vurdering av hva som er et rimelig beskyttelsesnivå. I utgangspunktet vil hver stat ha en betydelig valgfrihet når det gjelder beskyttelsesnivået de vil legge seg på. Det kan synes som om det i noen grad avhenger av hva eller hvem det er snakk om å beskytte. Domstolens tilbakeholdenhet er en følge av statenes omfattende frihet til å velge hvilke allmenne hensyn de vil fremme gjennom sin lovgivning og andre offentlige tiltak. Det blir en utpreget politisk vurdering, og er en viktig del av landenes suverenitet. Hvis domstolen mener det foreligger et klart tilfelle av "overbeskyttelse", kan den likevel gripe inn.

Spørsmålet er om forskjellen på det beskyttelsesnivå som den nasjonale ordning innebærer, og det beskyttelsesnivå man sitter igjen med dersom hele eller deler av det handelshindrende element ved den nasjonale ordning tenkes vekk, er stor nok til å rettferdiggjøre den handelshindrende virkning som elementet innebærer. Dette viser seg i forhold til oppgavens problemstilling ved at vertslandene kan bestemme at utsendte arbeidstakere skal lønnes mv. ut fra synet i vertsstaten på hva som er rimelig minstelønn for denne type arbeid. I *Finalarte mfl.*¹⁴ blir det uttalt at det må aksepteres at bestemmelser som tilsikter å yte arbeidstakere en effektiv beskyttelse, i dette tilfellet deres rett til betalt ferie. Kan innebære en viss ulempe som i dette tilfellet var at det måtte avgis en del opplysninger. Det forhold at virksomheter med hjemsted i et annet

¹⁴ Sak C-49/98, C-50/98, C-52/98-C-54/98 og C-68/98-C-71/98, Sml. 2001 s. I-7831

medlemsland pålegges ytterligere forpliktelser med hensyn til avgivelse av opplysningene utgjør en hindring på den frie utveksling av tjenesteytelser.

Dette kommer frem i premiss 72:

”72 En sådan hindring kan være berettiget, hvis den er nødvendig for på effektiv og passende måde at tilgodese det tvingende almene hensyn, som den sociale beskyttelse af arbejdstagerne udgør.”

Når beskyttelsesnivået er akseptert, er det mulig å ta stilling til om denne beskyttelsen kunne vært oppnådd på en mindre restriktiv måte. Det ble uttalt i dommen *Gebhard*¹⁵, der det ble sagt at den nasjonale ordning ikke må gå ”ud over, hvad der er nødvendigt for at opnå formålet”. Det vil altså være en overprøving av om resultatet kunne vært oppnådd på en mindre inngripende måte. Overprøving av beskyttelsesmåten er en mer teknisk vurdering enn overprøvingen av beskyttelsesnivået, og ved denne vurderingen taler ikke de samme hensyn for tilbakeholdenhet fra domstolens side. Domstolen foretar som oftest en konkret vurdering av hvilke midler som kan beskyttes for å nå målene. I utgangspunktet vil altså hver enkelt stat ha en betydelig frihet til å bestemme hvilket beskyttelsesnivå den ønsker. Dette er ikke minst klart ved lovgivning til vern av arbeidstakere på området for fri bevegelighet. Dette er av de allmenne hensyn der statene har stor frihet til å velge beskyttelsesnivå. Det vil være opp til den enkelte vertsstat å sette en minstelønn som de synes er rimelig lønn for den typen arbeid. Det skal mye til for at domstolen vil overprøve dette. En tjenesteyter som tar med arbeidsstokken til et land med bedre arbeidstakervern enn hjemlandet, kan derfor bli pålagt å følge bestemmelser om minstelønn og arbeidsmiljø i vertsstaten mens arbeidet utføres. Det er derfor opp til den enkelte medlemsland og sette en minstelønn de mener er det minste man kan gi en arbeidstaker for en viss type arbeid, det spiller ingen rolle at det land som den utsendte arbeidstaker kommer fra har lavere minstelønn.

¹⁵ Sak C-55/94, Sml. 1995 s. I-4165

3 Fri bevegelighet og arbeidstakerrettigheter: beskyttelse av hvem?

3.1 Innledning

Påbudet om at utsendte arbeidstakere hos en tjenesteyter skal ha samme vilkår som vertslandets egne arbeidstakere er en restriksjon på den frie bevegelighet for tjenester. Som vi har sett kan ikke restriksjoner begrunnes med ”økonomiske hensyn”, altså ønsket om å beskytte eget næringsliv og dermed egne arbeidsplasser, mot konkurranse utenfra. Restriksjoner kan derimot begrunnes med hensynet til å beskytte utsendte arbeidstakere. Påbud om at utsendte arbeidstakere skal nyte godt av vertslandets minsterettigheter vil rent faktisk kunne virke til å beskytte de utenlandske arbeidstakerne, men vil også automatisk tjene til å beskytte vertslandets egne foretak (og deres arbeidstakere) mot konkurranse utenfra. Det siste vil ofte være den politiske motivasjon for å innføre regler om minimumslønn i vertslandet. Det finnes en rekke dommer som setter grensene for hvordan dette tolkes. Jeg skal her se hvordan EF-domstolen har forholdt seg til dette.

3.2 Finalarte mfl.

En av de viktigste dommene når det gjelder beskyttelse av utsendte tjenesteytere er dommen *Finalarte mfl.*

Saksøkerne i disse sakene var arbeidsgivere med hjemsted i en annen medlemsstat enn Tyskland som hadde utstasjonert arbeidstakere til Tyskland. Saken dreide seg om innbetaling av godtgjørelse for ferie til en feriekasse. Disse reglene ble gjort gjeldende også for arbeidsgivere med utsendte arbeidstakere i Tyskland. Det var dette arbeidsgiverne med hjemsted i en annen medlemsstat protesterte imot. Det ble forelagt domstolen en rekke prejudisielle spørsmål.

Det blir også stilt spørsmål om direktiv 96/71 artikkel 3, nr. 1, b), skulle få anvendelse her. Jeg kommer nærmere inn på direktiv 96/71 i kap. 4. Domstolen kom til at fristen for gjennomførelsen av dette direktivet ikke ennå var utløpt på tidspunktet for de faktiske omstendigheter i saken og dette blir derfor ikke fortolket noe videre.

Et poeng i denne dommen er at loven om innbetaling til Feriekassen i utgangspunktet ble laget for å beskytte den tyske byggebransje mot stigende konkurranse fra EU-landene, dvs. mot utenlandske tjenesteytere. Det ble allerede tidlig i lovprosessen fremført at formålet med loven var å bekjempe påstått illojal konkurranse fra de

europæiske lavtlønnsområder. Dette er et økonomisk hensyn av proteksjonistisk art, og er derfor av de hensyn som domstolen aldri har godtatt som begrunnelse for restriksjoner. De fleste saker der domstolen har slått ned på proteksjonisme dreier seg nettopp om ønsket om å skjerme sitt eget land mot konkurranse fra andre EU-land, se også pkt. 2.3. Det sies imidlertid i *Finalarte mfl.* at selv om formålet med loven kan være et indisium på hvordan den skal forstås, er denne hensikten ikke avgjørende. Det domstolen tar stilling til er om lovgivningen objektivt sett fremmer beskyttelsen av de utstasjonerte arbeidstakerne. Det ble undersøkt om bestemmelsene ga de berørte arbeidstakere en egentlig fordel som vesentlig bidro til deres sosiale beskyttelse. I den forbindelse førte lovgivers erklærte formål til en mer inngående undersøkelse av de fordeler arbeidstakerne angivelig hadde fått ved foranstaltningene. Det ble etter disse undersøkelsene slått fast at det var mulig å påvise at utstasjonerte arbeidstakere hadde fått en fordel ved de tyske reglene. Hvis reglene objektivt sett beskytter de utstasjonerte arbeidstakerne og det er disse som vil få den egentlige fordel, er det ikke avgjørende at formålet med loven fra lovgivers side er proteksjonistisk. Dette følger av kort av dommen. Generaladvokaten er imidlertid mer utfyllende på dette punkt. Etter en gjennomgang av de forskjellige situasjoner som kan oppstå i et arbeidsforhold konkluderer generaladvokaten med at feriekasseordningen i de fleste situasjoner gir den utstasjonerte arbeidstaker en ytterligere sosial beskyttelse. Dette gjelder spesielt ved skifte av arbeidsgiver. Ordningen kan sikre virkeliggjørelse av det formål som den forfølger, nemlig beskyttelse av feriekraav som er akkumulert hos den første arbeidsgiver, og retten til å ta sammenhengende ferie av en viss varighet hos den nye arbeidsgiver. Det blir etter dette konkludert med at ordningen er begrunnet i et allment hensyn.

3.3 Portugaia Construções

Den neste dommen i dette sakskomplekset er *Portugaia Construções*¹⁶.

Saken gjelder minstelønn for utsendte tjenesteytere. Situasjonen var at en innenlandsk arbeidsgiver ved inngåelse av en kollektiv overenskomst kunne betale lavere lønn enn den minstelønn som var erklært alminnelig gjeldende, mens en arbeidsgiver med

¹⁶ Sak C-164/99, Sml. 2002 s. I-00787

hjemsted i en annen medlemsstat ikke kunne gå under denne minstelønnen. Dette skapte forskjellsbehandling og utgjorde en begrensning av retten til fri utveksling av tjenesteytelser.

Det blir også her tatt opp om reglene er i samsvar med direktiv 96/71, som jeg kommer tilbake til i kap. 4, men det blir slått fast at fristen for gjennomføringen av dette direktivet ikke var utløpt på det tidspunktet de faktiske omstendighetene fant sted.

Det fremgår av domstolens praksis at felleskapsretten ikke er til hinder for at en medlemsstat pålegger en virksomhet som er etablert i en annen medlemsstat, og som utøver sin virksomhet på den første medlemsstats område, å betale sine arbeidstakere minstelønn. Domstolen uttaler på dette grunnlag at det derfor kan antas at vertsmedlemsstatenes anvendelse av sine bestemmelser om minstelønn for tjenesteytere som er etablert i en annen medlemsstat, forfølger et allment hensyn, nemlig å beskytte de ansatte.

Det vises til *Finalarte mfl.* og sies også her at foranstaltninger som utgjør hindringer for den frie utveksling av tjenesteytelse ikke kan begrunnes med formål av økonomisk art som beskyttelse av nasjonale virksomheter. Men det uttalte formålet vil allikevel bare være et indisium for det med loven forfulgte formål. Det viktige er om loven objektivt sett beskytter de utstasjonerte arbeidstakerne.

Det sies i premiss 30 at det er opp til ethvert lands nasjonale domstoler å etterprøve om nasjonale bestemmelser om minstelønn objektivt sett fremmer beskyttelsen av den utsendte arbeidstaker. Lovgivers erklærte formål vil være et holdepunkt for etterprøvelsen og føre til en mer inngående undersøkelse av de fordeler som arbeidstakerne angivelig tildeles ved de trufne foranstaltninger. Formålet vil allikevel ikke være avgjørende. Dette er samme konklusjon som i *Finalarte mfl.*

Generaladvokaten er noe mer utfyllende på dette punktet og uttaler at en nasjonal regulering som utvider bestemmelsene om minstelønn til også å gjelde utstasjonerte arbeidstakere er begrunnet ut fra tvingende hensyn til arbeidstakernes sosiale beskyttelse, også selv om medlemsstaten har andre formål med reguleringen. Dette gjelder for så vidt reguleringen ikke går videre enn hva som er absolutt nødvendig for å virkeliggjøre dette formål om sosial beskyttelse.

3.4 Wolff & Müller

Den hittil siste dom om utsendte arbeidstakere er *Wolff & Müller*.

Dommen dreier seg om hvordan EF-art. 49 skal tolkes. Saken omhandler en byggevirksomhets plikt til som kausjonist å betale den minstelønn som en arbeidstaker har til gode hos sin arbeidsgiver.

Den tar inn direktiv 96/71 som jeg kommer tilbake til i neste kapittel.

I premiss 36 forfølges det samme synspunkt som i *Portugaia Construções*:

”36. Såfremt det prinsipielt kan antages, at værtsmedlemsstatens anvendelse af sine bestemmelser om mindsteløn på tjenesteydere, der er etableret i en anden medlemsstat, forfølger et alment hensyn, nemlig at beskytte de ansatte (Portugaia Construções-dommen, præmis 22), forholder det sig prinsipielt på samme måde med hensyn til foranstaltninger truffet af førstnævnte medlemsstat, som har til formål at styrke en udsendt arbejdstagers processuelle muligheder for at håndhæve sin ret til mindsteløn”

Dette følger klart samme linje som i *Portugaia Construções*.

Et svært viktig poeng i dommen er premiss 41:

”41. For så vidt som et af de formål, som den nationale lovgiver forfølger, består i at undgå illoyal konkurrence fra virksomheder, der betaler deres arbejdstagere en lavere løn end mindstelønnen, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at vurdere, kan et sådant hensyn tages i betragtning som et tvingende hensyn, der kan begrunde en hindring af den frie udveksling af tjenesteydelser, for så vidt som de betingelser, der er nævnt i denne doms præmis 34, er opfyldt.”

Et ”sådant hensyn” er her et økonomisk hensyn, og det kan derfor se ut som domstolen her godtar økonomiske hensyn som grunn for restriksjoner på den frie bevegelighet.

Poenget her er vel at domstolen ikke lenger vil bruke tid på å få frem motsetningene mellom ”illoyal konkurranse” på den ene siden og ”beskyttelse av utenlandske arbeidstakere” på den andre siden, i forhold til ordninger som påbyr lønn, ferie etc. for utsendte arbeidstakere på lik linje med vertslandets egne arbeidstakere i tilsvarende virksomhet. Disse ordningene vil nødvendigvis tjene begge målsetninger.

Dette kommer også frem i premiss 42,

”42. Det bemærkes videre, således som den østrigske regering med rette har anført i sit skriftlige indlæg, at der ikke nødvendigvis er en modsigelse mellem formålet bestående i at opretholde en loyal konkurrence på den ene side og formålet bestående i at sikre beskyttelsen af arbejdstagere på den anden. Femte betragtning til direktiv 96/71 viser, at disse to formål kan forfølges samtidigt.”

Ifølge direktiv 96/71, som jeg kommer tilbake til i neste kapittel, kan begge disse målsetningene etterstrebes samtidig.

3.5 Oppsummering

Alle dommene er samstemte i at beskyttelsen av de sosiale rettigheter til arbeidstakere er av de allmenne hensyn domstolen har godtatt. Dette følger av tidligere rettspraksis. Problemet oppstår der medlemsstater lager regler hvis formål er å beskytte sitt eget lands bedrifter. I og med at regler som vil beskytte egne arbeidstakere som regel også vil beskytte utsendte arbeidstakere, vil disse reglene ofte ikke by på problemer i praksis. Istedenfor å få frem skillet mellom ”illojal konkurranse” på den ene siden og ”beskyttelse av utenlandske arbeidstakere” på den andre siden har domstolen kommet frem til at disse ordningene nødvendigvis vil tjene begge målsetninger. En annen vinkling på problemstillingen er om EF-traktaten art. 49 flg. kan tolkes slik at de tvingende allmenne hensyn som kan begrunne en begrensning av retten til fri utveksling av tjenesteytelser i forbindelse med utstasjonering av arbeidstakere, ikke bare kan bero på den sosiale beskyttelsen av de utstasjonerte arbeidstakere, men også på beskyttelsen av den nasjonale byggesektor og nedsettelsen av arbeidsløsheten i landet med det formål å unngå sosiale spenninger. Svaret her kan være en god pekepinn på hva domstolen tenker om problemstillingen.

Domstolen kommer i alle dommene frem til at det uttalte formålet ikke er avgjørende for å se på ordningen som en ulovlig restriksjon. Domstolen ser videre og avgjør sakene etter å ha sett på om ordningene objektivt sett er til skade for de utenlandske arbeidstakerne. Det er ikke enkelt å lese ut fra dommene om domstolen har endret mening og tillatt ordninger som beskytter eget næringsliv, eller om det kun er et uttrykk for at de har lagt diskusjonen om de motstridende hensyn mellom beskyttelse av arbeidstakere og økonomiske hensyn død. Jeg føler det er mest nærliggende å tolke domstolen slik at de legger diskusjonen mellom de to motstridende hensyn død, da ordningene som regel vil tjene til å beskytte begge målsetninger.

4 Direktiv 96/71

4.1 Innledning

I 1996 kom det et direktiv om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting. Dette regulerer nærmere blant annet medlemslandenes rett til å lage regler om minstelønn og minste antall feriedager. Dette er direktiv 96/71.

Begrunnelsen for dette direktivet var at den frie bevegelse for tjenesteytelse ville økes betraktelig ved gjennomføringen av det indre marked. Dette ville igjen føre til at et stort antall arbeidstakere, som ledd i deres ansettelsesforhold, skal utføre midlertidig arbeid i en annen medlemsstat enn den medlemsstat de vanligvis jobber i. Det ble derfor snakk om en ny form for mobilitet. Det hadde også i flere år vært mange konflikter mellom Spania og Portugal angående minstelønn, og dette var ikke ønskelig.

Direktivet om utstasjonering gjør anvendelse av utstasjoneringsstedets lov preseptiv i relasjon til en rekke ansettelsesvilkår uansett varigheten av utstasjoneringen. Formålet med dette er dels å skape klare regler for hvilket lands lov som gjelder, dels å sikre en viss minimumsbeskyttelse av utstasjonerte arbeidstakere. Formålet er dessuten å forhindre ”sosial dumping” ved at tjenesteytere fra land med lavere levekår, og derfor ofte lav lønn, påtar seg tjenesteytelse i land med høyere levekår og høy lønn, som de oppfyller ved hjelp av utstasjonert billig arbeidskraft som får lønn og arbeidsvilkår svarende til forholdene i utsendelseslandet, men dårligere enn de normale i vertslandet, hvor arbeidet utføres.

Direktivet om utstasjonering av arbeidstakere får anvendelse på virksomheter, som i forbindelse med levering av tjenesteytelse over landegrensene utstasjonere arbeidstakere i et annet medlemsland, og som foretar visse, i direktivet oppregnede grenseoverskridende foranstaltninger.

EU-direktivet er et partielt harmoniserende direktiv; det fastsetter ingen minimumsrettigheter til vern av arbeidstakerne og harmoniserer for så vidt ikke innholdet av innholdet av medlemslandenes regler om arbeids- og lønnsvilkår mv., men pålegger statene å utvide virkeområdet for nærmere angitte bestemmelser slik at de også får anvendelse på arbeidstakere som sendes til deres territorium.

4.2 Legislative betraktninger

Målet med direktivet er å avskaffe enhver form for praksis som kan være skadelig for en rettferdig konkurranse mellom innenlandske og utenlandske virksomheter, ved å forplikte utenlandske virksomheter til å overholde en kjerne av regler for arbeidstakerbeskyttelse som er gjeldende i det land hvor arbeidet utføres.

Spørsmålet er å finne en balanse mellom to innbyrdes motstridende prinsipper, på den ene side prinsippet om fri konkurranse mellom virksomhetene slik at fordelene ved det indre marked kan utnyttes fullt ut, også av virksomheter som er etablert i en medlemsstat hvis største komparative fordel er lavere omkostninger. På den andre siden kan medlemsstatene beslutte å oppstille og anvende regler om minstelønn, som skal gjelde på deres område for å sikre en rimelig levestandard i det pågjeldende land.

Det er i formålsbetraktningene uttalt at det bør skapes en viss fleksibilitet i anvendelsen av reglene og gjøres unntak for kortere arbeidsopphold. Dette er nettopp som ledd i bestrebelsen på å finne en balanse mellom to innbyrdes motstridende prinsipper.

En annen del av formålet for direktivet er å fastslå hvilken lov som skal anvendes på de forskjellige situasjoner som kommer opp ved utstasjonering av arbeidstakere som ledd i utveksling av tjenesteytelser og å skape juridisk sikkerhet ved utveksling av tjenesteytelser. Tjenesteyteren vil ha en klar interesse i å på forhånd få klarlagt hvilke arbeidsvilkår som skal være gjeldende for arbeidstakerne i den medlemsstat hvor ytelsen presteres.

Begrepet tjenesteytelser i direktivet er bredt, og omfatter blant annet bygge- og anleggskontrakter. Bygge og anleggssektoren er den praktisk viktigste bransje som er omfattet av direktivet, og der det har vært størst politisk strid under forberedelsene til direktivet.

Fremme av tjenesteytelser over landegrensene forutsetter rettferdig konkurranse og forholdsregler som garanterer at arbeidstakerens rettigheter blir respektert. Fra et teknisk-juridisk perspektiv må direktivet sees i et lovvalgsperspektiv, jfr. pkt. 1.3 foran. Som nevnt der, følger det av Rom-konvensjonen art. 7 at ufravikelige regler i en annen lovgivning, især lovgivningen i den medlemsstat arbeidstakeren er midlertidig utstasjonert, under visse betingelser finner anvendelse til foretrekkelighet for den lovgivning som ellers skal anvendes.

Direktivets regler om beskyttelse av utsendte arbeidstakere gjennom å pålegge deres arbeidsgivere å følge lovgivningen i vertslandet mht. lønn og ferie er nettopp påbud om

å la vertslandets lovgivning slå gjennom overfor ellers anvendelige rettssystem. I forhold til Rom-konvensjonen medfører utstasjoneringsdirektivet en klar endring, idet utstasjoneringsstedets lov blir obligatorisk som hovedregel fra første utstasjoneringsdag.

4.3 Materielt innhold

Reglene bør ha anvendelse på alle arbeidstakere, som normalt er beskjeftiget på samme sted, med samme arbeid og innenfor samme erhvervsgren. Det ville ikke være i samsvar med EF-retten å forplikte en utenlandsk tjenesteyter til å overholde bestemte arbeidsvilkår, som ikke er bindende for nasjonale eller lokale virksomheter (se art.3 a)). Art. 2 i direktivet bestemmer at det ved en utstasjonert arbeidstaker forstås enhver arbeidstaker som for en bestemt periode utfører arbeid på en annen medlemsstats område enn den arbeidstakeren vanligvis utfører sitt arbeid på. Etter art.2 nr.2 avgjøres arbeidstakerbegrepet etter utstasjoneringsstedets lov, da noen land har et snevrere arbeidstakerbegrep.

Direktivets hovedregel finnes i art.3 i direktivet. Den bestemmer i nr. 1, b) og c) at medlemsstatene skal påse at de sikrer de arbeidstakere som er utstasjonert på deres område, de arbeids- og ansettelsesvilkår som i den medlemsstat arbeidet utføres på er fastsatt enten ved lov eller administrative bestemmelser, eller ved kollektive avtaler eller voldgiftskjennelser. De ansettelsesvilkår som preseptivt skal respekteres er blant annet minste antall betalte feriedager per år og minstelønn. I forbindelse med direktivet defineres minstelønn i overensstemmelse med nasjonal lovgivning og/eller praksis i den aktuelle medlemsstat, på det området arbeidstakeren er utstasjonert. Det er disse to punktene om minstelønn og minste antall feriedager som har vært aktuelle både i forhold til rettspraksis og diskusjon rundt direktivet. Det tilstrebes en viss fleksibilitet i anvendelsen av bestemmelsene om minstelønn og minste antall feriedager, dette kommer frem i art. 3, nr. 5. Hvis utstasjoneringen ikke overstiger en måned, kan medlemsstatene på visse betingelser innrømme unntak fra bestemmelsene om minstelønn eller gi mulighet unntak gjennom kollektive avtaler. Hvis utstasjoneringen ikke overstiger en måned kan medlemsstatene på visse betingelser innrømme unntagelser eller gi mulighet for unntagelser gjennom kollektive avtaler. Hvis det er tale om arbeid av begrenset omfang kan det også innrømmes unntagelser. De medlemsstater som vil gjøre bruk av dette unntaket må fastsette nærmere regler for hva arbeid av

”begrenset omfang” er. Arbeid av begrenset omfang må vel i alle fall være at det ikke overstiger en måned. Det er også uttalt ovenfor. Videre må det vel bety at arbeidet er av små dimensjoner, det tar kort tid og er ikke på noen måte et stort oppdrag. Det kan kanskje være et arbeid som tar relativt kort tid å gjennomføre, og som er mer som et innslag i en større prosess.

De ufravikelige regler om minimumsbeskyttelse som gjelder i vertslandet må ikke være til hinder for at det anvendes arbeids- og ansettelsesvilkår som er mer fordelaktige for arbeidstakeren. I forhold til tjenesteytere er direktivet et minimumsdirektiv. Dette står i art. 3 nr. 7, og preambelens pkt. 17) bestemmer at de ufravikelige regler om minimumsbeskyttelse som gjelder på utstasjoneringsstedet, ikke må være til hinder for at det anvendes arbeids- og ansettelsesvilkår som er mer favorable for arbeidstakerne. Ifølge direktivets art. 1 nr 4, må virksomheter som er etablert i en ikke-medlemsstat, ikke behandles mer gunstig enn virksomheter som er etablert i en medlemsstat. Det er altså forbudt å innføre spesielt gunstige regler for tjenesteytere fra tredjeland, for eksempel å la dem slippe å respektere de nasjonale kollektive overenskomster som tjenesteytere fra EU skal respektere.

4.3.1 Rettspraksis

Dommen i *Wolff og Müller* er den eneste dommen i oppgaven der direktivet blir omhandlet fordi fristen for gjennomføringen ikke var gått ut da de faktiske forhold i de andre sakene fant sted. Omstendighetene i saken faller inn under artikkel 1.3 a i direktivet.

Det blir i premiss 28 omhandlet hvilke forpliktelse medlemsstatene har etter direktivet:

”28. I henhold til artikkel 5 i direktiv 96/71 træffer medlemsstaterne passende foranstaltninger i tilfælde af manglende overholdelse af dette direktiv. De sørger især for, at arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter råder over egnede procedurer med henblik på gennemførelse af forpligtelserne i dette direktiv. Blandt disse forpligtelser er, således som det fremgår af nævnte direktivs artikkel 3, stk. 1, andet led, litra c), pligten til at sikre, at virksomhederne sikrer, at de arbejdstagere, der er udstationeret på deres område, får udbetalt mindsteløn.”

Dommen viser til at det etter ordlyden i artikkel 5, fremgår at medlemsstatene har en stor grad av frihet til å bestemme egnede prosedyrer for å overholde direktivet, jfr. andre ledd. Medlemsstatene skal imidlertid til enhver tid ved utøvelse av dette skjøn, overholde de grunnleggende friheter som er garantert i traktaten.

Dommen konkluderer med at det etter betraktning 5 i direktivet ikke er noen motsetning mellom å bevare en lojal konkurranse og målsetningen om å garantere arbeidstakerbeskyttelse. Begge deler kan etterstrebese samtidig.

Wolff og Müller viser hvordan de generelle prinsippene om fri bevegelse fortsatt kommer til anvendelse på nasjonale regler som ikke direkte gjenspeiler regler i direktivet, for eksempel nærmere regler om hvordan arbeidstakerne skal kunne håndheve sine rettigheter. For øvrig er det vel heretter direktivets regler, ikke EF-domstolens tolkning av de grunnleggende reglene om fri bevegelse som har interesse. Direktivet forplikter medlemslandene til å beskytte utsendte arbeidstakere, og det går derfor lenger enn de traktatreglene om fri bevegelse bare tillater beskyttelse av utsendte arbeidstakere. Men dommene er fortsatt interessante i den forstand at de klart viser dilemmaet som oppstår når et indre marked skal omfatte både høyt- og lavtlønnsområder. Det vil dessuten i en EU-kontekst kunne sees som et spørsmål om hvis EF-domstolen ikke hadde anerkjent de nasjonale ordningene som lovlige i forhold til traktatens grunnregler om fri bevegelse, ville jo de tilsvarende direktivreglene også ha vært ugyldige som stridende mot traktaten. Traktatens grunnregler om fri bevegelse og læren om lovlige/ ulovlige handelshindre binder også EF selv.

4.3.2 Konklusjon

Direktivet om utstasjonering av arbeidstakere som ledd i utveksling av tjenesteytelser innfører sammenlignet med Rom-konvensjonen en ny og klar regel om lovvalget i ansettelseskontrakter for utstasjonerte arbeidstakere i forbindelse med grenseoverskridende levering av tjenesteytelser, idet utstasjoneringsstedets lov som hovedregel skal anvendes fra første utstasjoneringsdag.

Dessuten går direktivet lenger, i og med at det forplikter medlemslandene til å beskytte utsendte arbeidstakere, mens traktatreglene om fri bevegelse bare tillater det.

Direktivet skjerper traktatreglene til en plikt for de vilkår det gjelder. Denneplikten gjelder uavhengig av hvilken lovgivning som gjelder arbeidsforholdet etter internasjonal privatrett. Direktivet hindrer allikevel ikke lovgivning som er gunstigere for arbeidstakeren enn vertsstatens.

5 Norsk allmenngjøring

5.1 Innføring av direktivet i norsk rett

Direktiv 96/71 er implementert i Arbeidsmiljøloven, 4. februar 1977 nr. 4, kapittel XII B. Bestemmelsene får anvendelse der arbeidstakere utfører arbeid i et annet land i forbindelse med oppfyllelse av et oppdrag som deres arbeidsgiver har påtatt seg. Bestemmelsene i kapitlet omfatter arbeidstakere som blir sendt til Norge (§§ 73K-73O) og arbeidstakere som blir sendt ut av Norge (§ 73P).

Bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven kap. XII B er ikke regler om lovvalg, men en regulering som fastsetter at nærmere angitte norske bestemmelser får anvendelse i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker når en arbeidstaker kommer hit og utfører det nærmere angitte arbeid her i landet, uansett hva lovvalsreglene ellers måtte lede til. Siden det etter direktivet og arbeidsmiljølovens bestemmelser bare er en del arbeidsrettslige regler som for så vidt skal anvendes, vil spørsmålet om arbeidsforholdets regulering for øvrig måtte avgjøres etter de alminnelige lovvalsregler. Legger man til grunn den vanlige regel i vår kollisjonsrett om at den nærmeste tilknytning normalt er avgjørende, må loven på det sted arbeidet utføres, være den mest nærliggende å anvende. Dette er også hovedregelen i Norge. Utlendinger som jobber i Norge går inn under norske arbeidsrettslige bestemmelser, det gjelder også for utsendte arbeidstakere. Dette er blant annet reglene om arbeidsmiljø i arbeidsmiljøloven, regler om tvisteløsning i arbeidsforhold og lov om allmenngjøring av tariffavtaler som jeg kommer tilbake til i pkt 5.2. Det kommer også frem av bestemmelsene at dette er minimumsrettigheter. Både etter aml. § 73M tredje ledd og § 73P første ledd annet punktum, får bestemmelsene kun anvendelse dersom arbeidstakeren ikke er omfattet av gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår ved avtale, eller etter det lands rett som for øvrig regulerer arbeidsforholdet.

Det er kommet til uttrykk i lovteksten at det er snakk om midlertidig arbeid ved definisjonen av utsendt arbeidstaker i arbeidsmiljøloven § 73 L annet ledd- ”en arbeidstaker som i et begrenset tidsrom utfører arbeid i Norge”. Uttrykket ”et begrenset tidsrom” er ikke nærmere definert i lovtekst eller direktiv. Dette vil bli en liknende vurdering som i direktivet. Det man har å forholde seg til er definisjonen i direktivets artikkel 2. nr. 1, der det heter at en utstasjonert arbeidstaker er ”enhver arbeidstaker, der i en bestemt periode utfører arbejde”... Det er heller ikke i direktivet noen mer

inngående forklaring på hva en ”bestemt periode” er. Det kan være en pekepinn at det i preambelens pkt. (16) står at det skal tilsiktes en viss fleksibilitet i reglene om minstelønn og minste antall feriedager. Hvis utstasjoneringen ikke overstiger en måned kan det innrømmes unntakelser. Dette kan vel tolkes slik at et ”begrenset tidsrom” i alle fall må strekke seg lenger enn en måned, men må ha en avslutning et bestemt tidspunkt frem i tid.

Siden det i Norge knapt finnes minstelønnsbestemmelser fastsatt i lov eller med hjemmel i lov, er utgangspunktet at utsendte arbeidstakere kan arbeide her i landet for den lønn de hadde i hjemlandet, med mindre arbeidsforholdet skulle være omfattet av en allmenngjort tariffavtale. Dette er imidlertid regulert i en egen lov, nemlig lov om allmenngjøring av tariffavtaler.

5.2 Lov om allmenngjøring av tariffavtaler

Med EØS-avtalens frie arbeidsmarked er det blitt viktigere enn tidligere å sikre likebehandling av norske og utenlandske arbeidstakere med hensyn til lønns- og arbeidsvilkår. Loven om allmenngjøring av tariffavtaler mv. av 4. juni 1993 nr. 58 bygger på at disse spørsmålene ikke lenger kunne overlates helt til partene i arbeidslivet, jfr. § 1-1.

Formålsbestemmelsen kom inn i loven i forbindelse med stortingsbehandlingen, og formålet med forslaget til en lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv. var å sikre at utenlandske arbeidstakere som arbeider i Norge, får lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår de norske arbeidstakerne har. Dette for å hindre at arbeidstakerne utfører arbeid på vilkår som samlet sett er påviselig dårligere enn hva som er fastsatt i gjeldende landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende yrke. Formålet var også å hindre at allmenngjøringen ble brukt som et middel til en generell utbredelse av norske tariffavtaler. Det er bare ”de deler av tariffavtalen som regulerer de enkelte arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår” som kan gis generell virkning, jfr. § 3. Lønns- og arbeidsvilkår som Tariffnemnda fastsetter, ”skal gjelde som ufravikelige minstevilkår”, jfr. § 3 femte ledd.

Etter forarbeidene¹⁷ til loven var departementets ”hensikt med loven å sikre den enkelte utenlandske arbeidstaker mot urimelig lønns- og arbeidsvilkår, og samtidig unngå uheldige konkurransevidninger for virksomheter med norske arbeidstakere i forbindelse med gjennomføringen av EØS-avtalen”. I henhold til komiteens flertall, presiseres det i forarbeidene¹⁸ til loven at formålet dels er å utelukke muligheten for konkurransevidninger overfor virksomheter med norske arbeidstakere i forbindelse med gjennomføringen av EØS-avtalen. Det blir også pekt på at konkurransesituasjonen i Europa i dag er så hard at selv mindre forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår kan føre til konkurransevidning og/eller til at norske arbeidstakere mister arbeidsplasser til arbeidstakere fra lavkostland. Dette er en uheldig uttalelse fra komiteens flertall, da formålet med lov om allmenngjøring av tariffavtaler ikke bør stride mot den frie bevegelighet av tjenester. Hvis tanken hadde vært å beskytte norske arbeidstakere mot stigende konkurranse utenfra, hadde ikke loven kunnet bli gjennomført etter våre forpliktelser etter EØS-avtalen. Den ferdige lovteksten sier likevel ingen ting om at formålet kunne være å beskytte det norske næringslivet, og når den legger opp til å beskytte utenlandske arbeidstakere, vil det, som i dommene som er gjennomgått i kap. 3, kunne argumenteres for at reglene objektivt sett beskytter den utsendte arbeidstaker. Det legges til grunn at det ikke vil være i strid med EØS-avtalens regler å fastsette at norske lønns- og arbeidsvilkår skal gjelde for alle som utfører arbeid i Norge. Forutsetningen er at reglene verken formelt eller reelt vil virke diskriminerende i forhold til arbeidstakere og arbeidsgivere fra andre EØS-land. Det er bare ”de deler av tariffavtalen som regulerer de enkelte arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår” som kan gis generell virkning, ikke for eksempel tariffavtalte bestemmelser om fagforeningenes stilling og rettigheter, jfr. § 3 annet ledd. Ved loven kan de større arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene kreve at hele eller deler av deres landsomfattende tariffavtale for bransjen blir gjort gjeldende for alle som arbeider innen bransjen, dvs. både norske organiserte og uorganiserte arbeidstakere og utenlandske arbeidstakere. Dette innebærer at tariffavtalens individuelle bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår vil gjelde som ufravikelige minstevilkår.

¹⁷ Ot. Prp. Nr. 26 (1992-93)

¹⁸ Inst. O. nr. 98(1992-93)

Det er etter loven ikke noe krav eller forutsetning om at de utenlandske arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår skal være vesentlig dårligere enn de norske, at forskjellen skal være urimelig, eller at forskjellsbehandlingen skal gjelde et større antall arbeidstakere. Dersom problemet fremstår som lite, kan imidlertid nemnda etter en helhetsvurdering finne at et vedtak om allmenngjøring ikke fremtrer som nødvendig for å fremme lovens formål.

5.3 Forskrift

Det enkelte vedtak om å allmenngjøre en tariffavtale vil være en forskrift etter forskriftsdefinisjonen i forvaltningsloven¹⁹ § 2, første ledd bokstav d).

Tariffnemnda har etter begjæring av 19. desember 2003 fra Landsorganisasjonen i Norge, for første gang tatt under behandling spørsmålet om å allmenngjøre tariffavtalte bestemmelser. Kravet fra LO gjelder nærmere angitte bestemmelser i tre tariffavtaler og er av tariffnemnda lagt ut på høring. Høringsnotatet redegjør nærmere for kravet til dokumentasjon, og det foreslås at allmenngjøring gjøres for angitte tariffbestemmelser for nærmere angitte petroleumsanlegg på land.

Det er på LOs begjæring lagt frem dokumentasjon fra en tysk virksomhet som hadde oppdrag på Mongstad. Dette viser at det har blitt utbetalt svært lav lønn og også har blitt jobbet store mengder overtid, som også var lønnet langt under minste godtgjøring. Det er lagt frem uttalelser fra representanter for virksomheter som har eller har forsøkt å få oppdrag på de aktuelle anleggene. I henhold til disse uttalelsene er norske bedrifter i en vanskelig konkurransesituasjon pga. relativt store forskjeller i lønnsnivå mellom Norge og enkelte andre land. Etter LOs syn vil ikke utvidelsen av EØS-området med ti nye land gjøre situasjonen noe enklere. Å tillegge hensynet til norske bedrifters vanskelige konkurransesituasjon selvstendig betydning, vil være et hensyn av proteksjonistisk art og har ikke vært godtatt som et allment hensyn som kan begrunne restriksjoner i rettspraksis. Det har allikevel, som gjennomgått før i oppgaven, blant annet i *Finalarte mfl.* vært godtatt at regler der formålet med ordninger er proteksjonistisk kan godtas hvis den objektivt sett beskytter de utsendte arbeidstakerne. I dette tilfellet kan det altså sees bort fra at LO mener man bør ha regler for å beskytte de norske arbeidstakerne,

¹⁹ Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker av 10. Februar 1967. (Forvaltningsloven)

hvis det viser seg at ordningene i praksis vil stille de utsendte arbeidstakerne bedre enn de ville vært uten ordningene.

Det er kun syv petroleumsanlegg som omfattes av denne forskriften. Disse er i ulike stadier av utbygging og drift. Tariffnemnda viser til at det kan være aktuelt også for andre anlegg som er under utbygging. Et relevant moment her er at de uttaler at det kan være aktuelt å utvide til andre anlegg der det er grunn til å tro at problemer er nært forestående. Dette vil si at de anlegg forskriften gjelder for allerede har vært utsatt for problemer, og det er derfor forskriften har kommet i stand. Dette tilsier at denne regelen ikke kan komme inn under vanlige allmenne hensyn, da de ikke gjelder likt for alle og ikke uten hensyn til hvor arbeidstakeren er etablert. Problemene det er snakk om her er at utsendte arbeidstakere har fått lønn som er svært lav, og også jobbet store mengder overtid. Dette har skapt misnøye blant de utsendte arbeidstakerne, og også blant norske bedrifter fordi deres konkurranseevne har blitt redusert ved at andre har kunnet ta på seg oppdrag til lavere pris fordi de har betalt sine arbeidstakere svært dårlig.

Det vil uansett være et dårlig argument i forhold til beskyttelsen av de utenlandske arbeidstakerne og vente til problemene oppstår. De ville hatt en mye bedre beskyttelse ved at den første utenlandske arbeider på et nytt anlegg var beskyttet fra første dag. Det vil også være en faktor at de norske arbeidstakerne på disse anleggene i prinsippet kan avtale dårligere lønn, mens de utenlandske arbeidstakerne vil være avskåret fra dette. Dette skaper lite konsekvente regler, som vanskelig kan sees på som like for alle.

Selv om EF-domstolen i utgangspunktet godtar den nasjonale vurdering av hva beskyttelsesnivået bør være, krever den at dette beskyttelsesnivået skal være konsekvent gjennomført. Klarer staten seg med et lavere beskyttelsesnivå i forhold til samme problemstilling på et sammenlignbart område, kan staten ikke kreve det høyere beskyttelsesnivået lagt til grunn når dette fører til en handelshindring. EF-domstolen presenterer dette dels som et spørsmål om egnethet. Manglende egnethet betyr i denne forbindelse ikke at vedkommende nasjonale ordning, så langt den rekker, er uegnet til å nå sitt mål. Manglende egnethet betyr her at ivaretagelsen av vedkommende allmenne hensyn ikke rekker så langt som den burde, dersom hensynet skal være ivaretatt. Det kan virke som om den norske forskriften ikke tilfredsstiller disse kravene.

I forarbeidene til allmenngjøringsloven uttales det i flere sammenhenger at allmenngjøring ikke skal benyttes i større utstrekning enn det som er nødvendig for å

oppfylle formålet med loven. Dette er en ren proposjonalitetsvurdering, se pkt. 2.3.2, og vil komme inn i vurderingen av de enkelte vedtak om å allmenngjøre en tariffavtale.

Det geografiske virkeområdet i forskriften er etter § 2 avgrenset til syv petroleumsanlegg på land. Det er disse som er omfattet og det er kun aktivitet på de konkrete anleggene, ikke aktivitet som er tilknyttet virksomhet som er lokalisert utenfor anleggene. Dette er en klar avgrensning av virkeområdet.

Lønns- og arbeidsvilkår som følger av forskriften er minstevilkår. Dersom arbeidstakere som faller inn under forskriftens virkeområde allerede har bedre vilkår etter individuell avtale, tariffavtale eller annen lov eller forskrift som gjelder for arbeidsforholdet, vil det være disse vilkårene som legges til grunn.

6 Oppsummering

Det er en grunnleggende interessekonflikt mellom å utnytte komparative fordeler i arbeidsforhold, holdt opp mot medlemsstatenes ønsker om å beskytte egne arbeidstakere. Dette kan lett utnyttes til å sikre eget næringsliv. Ved en gjennomgang av dommer fra EF-domstolen kan det synes som om domstolen nå har lagt sonderingen mellom disse to hensyn døde, da det viser seg at ordninger som tar sikte på å fremme det ene hensyn fører til å tjene også det andre hensyn. Det kan allikevel i det konkrete tilfellet være vanskelig å trå riktig. Den norske forskriften viser seg dessverre å ha trådt feil her. Den skiller mellom norske og utenlandske arbeidstakere, og gjør tydelig forskjell mellom disse. Forskriften bryter også klart med at en restriksjon skal gjelde likt for alle for at den ikke skal være diskriminerende, ved at den kun gjelder for anlegg der det har vist seg å være problemer angående minstelønn.

Med de alminnelige synspunkter om det indre marked med så forskjellige land og dertil forskjellige lønnsnivåer og andre sosiale rettigheter, er dette en konflikt man kommer til å se mer til. Direktivet om utsendte arbeidstakere har vært implementert i Arbeidsmiljøloven siden 2000, men det er først nå det har blitt fokus på det. Nå har det vært en økning i krav om allmenngjøring av tariffavtaler og det har stadig vært oppe i pressen. Ved at det nå også har kommet til flere nye medlemsland i EU, og mange av

disse har en lavere levestandard og et lavere lønnsnivå enn i Norge, er dette en problemstilling som bare vil bli mer aktuell i årene fremover.

7 Litteraturliste

Bøker:

Bull, Henrik. *Det indre marked for tjenester og kapital, import av finansielle tjenester*. Oslo, 2002

Lundgaard, Hans Petter. *Gaarders innføring i internasjonal privatrett*. 3. utg. Oslo, 2000

Nielsen, Ruth. *EU-arbejdsret*. 3. Reviderede utgave. København, 1997

Steiner, Josephine. *Textbook on EC Law*. Lorna Woods, Christian Twigg-Flesner. Eight Edition. Oxford, 2003

EØS-rett. Fredrik Sejersted...[et al.]. 2.utg. Oslo, 2004

Lødrup, Peter. *Norsk Lovkommentar 2002*. Knut Kaasen, Steinar Tjomsland. B. 2 og 3. 4. utg. Oslo, 2002

Forarbeider:

Ot.prp.nr.26 (1992-1993) Lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv.

Inst.O.nr.98(1992-1993) Lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv.

Besl.O.nr.101(1992-1993) Lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv.

Lovregister:

1977 Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. 4. februar Nr.4 1977
(arbeidsmiljøloven) kap. XII B. Utsendte arbeidstakere.

- 1992 Lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) 27. november Nr.109. 1992 (EØS-avtalen) Kap. 3 Tjenester
- 1992 Avtale mellom EFTA-statene om opprettelse av et Overvåkningsorgan og en Domstol 27.november Nr.109. 1992 (ODA) art. 31, 32, 33
- 1993 Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. 4.juni Nr.58. 1993

Forskrifter:

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler i sak 1 for 2003

EU-dokumenter:

Konvensjoner, traktater:

Traktat av 25. mars 1957 om opprettelsen av den Det europeiske fellesskap. (EF-traktaten)

Konvention om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpliktelse, inngått i Roma 19.juni 1980, som endret ved konvensjoner av 10. april 1984, 18.mai 1992 og 29. november 1996.

Direktiver:

EP/Rdir96/71/EF Europa-parlamentet og Rådets Direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbeidstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

Forarbejder:

KOM(91) 230 endelig udg. – SYN 346 Forslag til Rådets Direktiv om udstationering af arbeidstagere som led i udveksling af tjenesteytelser.

Domsregister, EF-domstolen

Sak 7/68	<i>Kommisjonen mot Italia</i> , Sml. 1968 s. 23
Sak 120/78	<i>Cassis de Dijon</i> , Sml. 1979 s. 649
Sak 279/80	<i>Webb</i> , Sml. 1981 s. 3305
Sak 66/85	<i>Lawrie-Blum</i> , Sml. 1986 s.2121
Sak C-76/90	<i>Säger</i> , Sml. 1991 s.1-4221
Sak C-2/90	<i>Kommisjonen mot Belgia</i> , Sml. 1992 s. 1-4431
Sak C-93/92	<i>CMC Motorradcenter</i> , Sml. 1993 s. 1-5009
Sak C-384/93	<i>Alpine Investments</i> , Sml. 1995 s. 1-1141
Sak C-55/94	<i>Gebhard</i> , Sml. 1995 s. 1-4165
Sak C-224/97	<i>Ciola</i> , Sml. 1999 s. 1-2517
Sak C-49/98, C-50/98, C-52/98, C-53/98, C-54/98 og C-68/98- C-71/98	<i>Finalarte mfl.</i> , Sml. 2001 s. 1-7831
Sak C-164/99	<i>Portugaia Construções</i> , Sml. 2002 s. 1-00787
Sak C-60/03	<i>Wolff & Müller</i> , enda ikke publisert.

